

**PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI KERJA, DAN KETRAMPILAN MENGAJAR TERHADAP  
KEPUASAN KERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN  
GROGOL KABUPATEN SUKOHARJO**

TESIS



SURAWA  
Q.100.070.530

PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di media massa banyak dilansir mengenai rendahnya mutu pendidikan kita. Kualitas sumber daya manusia Indonesia hanya berada di peringkat ke-109, kalah dari Malaysia, Jepang, Thailand, dan Vietnam. Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan data dari Laporan *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO), November 2007, menyebutkan, peringkat Indonesia di bidang pendidikan turun dari 58 ke 62. Dalam peringkat 130 negara itu, Malaysia berada di urutan ke-56 dan Korsel peringkat ke-5. Daya saing Indonesia menurut *World Economic Forum*, 2007-2008, berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7. Tidak pelak lagi, kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor penyebab rendahnya daya saing di samping infrastruktur, birokrasi, lingkungan, serta perangkat dan penegakan hukum (Akbar, 2009: 1).

Ada dua fakta penting terkait pembangunan pendidikan Indonesia yang perlu dicermati sepanjang tahun 2007. Pertama, laporan capaian Millenium Development Goals (MDG's) dan kedua, laporan capaian program *Education For All* (EFA). MDG's Report in Indonesia 2007 yang dipublikasikan Bappenas bersama Bank Dunia menyimpulkan, Indonesia sudah dalam jalur

yang benar. Indonesia termasuk salah satu negara berkembang di dunia dengan prestasi bagus dalam pencapaian angka partisipasi murni (APM) sekolah di sekolah dasar (SD) mendekati angka 100 persen. Sementara itu, EFA *Global Monitoring Report* 2008, laporan tim EFA akhir 2007 menyatakan, posisi EFA *Development Index* (EDI) Indonesia tahun 2005 ada pada rangking 62 dari 129 negara yang disurvei. Prestasi ini menurun jika dibanding posisi 2002, rangking ke-58 dari 121 negara (Hendri, 2008).

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh berbagai indikator ekonomi dan sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, khususnya pendidikan dasar, sebagai prioritas dalam pembangunan nasional. Bahkan dalam masa krisis ekonomi sekalipun, pendidikan tetap mendapatkan perhatian meskipun fokusnya dibatasi pada upaya penanggulangan dampak krisis ekonomi terhadap pendidikan.

Agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan, yaitu: (1) sarana gedung, (2) buku yang memadai dan berkualitas serta (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional (Mulyasa, 2006: 3).

Melihat kenyataan di lapangan, bahwa pada tahun pelajaran 2007/2008, dari sebanyak 38 Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Grogol, nilai rata-rata hasil ujian sekolah diketahui nilai tertinggi hanya sebesar 7,78, dan nilai terendah 5,46. (Daftar Nilai Prestasi Siswa UPTD Kec. Grogol, 2008). Ini membuktikan bahwa ketuntasan belajar para siswa SD di wilayah Kecamatan Grogol tergolong cukup.

Dilihat dari personel pendidik atau guru, di Kecamatan Grogol terdapat 280 orang, dari jumlah tersebut guru yang mempunyai tingkat pendidikan SPG sebanyak 40 orang (13,21%), DII sebanyak 124 orang (44,29), DIII sebanyak 6 orang (2,14%), yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 109 orang (40,00%), serta hanya 1 orang yang memiliki pendidikan S2 (0,36%) dari keseluruhan guru yang bertugas di wilayah UPTD Kecamatan Grogol. Ini membuktikan bahwa kebanyakan personil guru di UPTD SD Negeri se Kecamatan Grogol kebanyakan memiliki tingkat pendidikan DII dan S1.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan SD di wilayah Kecamatan Grogol diperlukan upaya-upaya perbaikan mutu guru. Berbagai upaya tersebut misalnya banyaknya pelatihan guru, peningkatan kualitas guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana, peningkatan kepemimpinan dan manajemen sekolah, tetapi ironisnya fluktuasi mutu pendidikan SD di Kecamatan Grogol kurang maksimal.

Di satu sisi, jumlah SD di kecamatan Grogol 38 sekolah, dari 38 sekolah tersebut yang mempunyai tingkat pendidikan SPG cukup banyak yaitu 40

orang (13,21%), sementara yang mempunyai tingkat pendidikan D-II, DIII dan S1 masing-masing sebanyak 124 orang (44,29%), 6 orang (2,14%), dan 112 orang (40,00%), serta S2 sebanyak 1 orang (0,36%). Melihat hal tersebut terlihat bahwa sebenarnya jumlah tenaga pengajar sudah mencukupi dilihat dari tingkat pendidikan, namun dilihat dari nilai rata-rata hasil ujian sekolah diketahui nilai tertinggi hanya sebesar 7,78, dan nilai terendah 5,46, hal inilah membuktikan bahwa antara tingkat pendidikan yang dimiliki guru kurang sebanding dengan prestasi yang diperoleh anak didiknya. Usaha yang selama ini dilakukan guru-guru se-kecamatan Grogol belum maksimal, ini disebabkan beberapa hal, diantaranya: sarana dan prasarana yang kurang lengkap, perencanaan pembelajaran yang kurang baik, metode pembelajaran yang kurang sesuai dengan kemampuan anak, kurangnya kesadaran guru bahwa mengajar merupakan tugas yang mulia. Di samping itu, tampak bahwa sumber-sumber belajar di sekolah lebih banyak mewarnai perilaku peserta didik, karena itu pelaku pendidikan perlu melakukan perubahan mendasar baik pada proses maupun output pendidikan. Untuk mencapai tujuan yang baik harus dipandu dengan kurikulum yang baik, adaptif, dan mampu menghasilkan *output* yang siap menghadapi tantangan internal dan eksternal globalisasi.

Dunia pendidikan sebagai wadah yang mencetak manusia berubah harus selalu bisa menawarkan teknik dan pola pembelajaran yang adaptif karena perubahan seorang anak tidak hanya terletak dari seorang guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, tetapi perubahan diri si anak didik bisa didapatkan dari keluarga dan lingkungan sekitarnya. Jika sampai ada seorang guru yang kurang adaptif sehingga tidak tahu perkembangan

teknologi yang ada maka agak tersendat juga dalam proses perubahan anak didik dalam mempersiapkan untuk menghadapi perkembangan dunia secara global.

Bila mutu pendidikan hendak diperbaiki, maka perlu ada pimpinan dari para profesional pendidikan. Manajemen mutu merupakan sarana yang memungkinkan para profesional pendidikan dapat beradaptasi dengan "kekuatan perubahan" yang memikul sistem pendidikan bangsa kita. Pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki sistem pendidikan yang ada sebenarnya sudah ada dalam komunitas pendidikan itu sendiri. Kesulitan utama yang dihadapi para profesional pendidikan sekarang adalah ketidakmampuannya menghadapi "sistem yang gagal" sehingga menjadi tabir bagi para profesional pendidikan itu untuk mengembangkan atau menerapkan proses baru pendidikan yang akan memperbaiki mutu pendidikan.

Persepsi guru tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan ketrampilan mengajar merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, tingkah laku organisasi menjadi searah dengan kemauan untuk berprestasi, serta meningkatnya kepuasan kerja guru. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketrampilan mengajar.

Dalam dunia pendidikan, mutu dijalankan seperti dalam dunia bisnis, ini merupakan revolusi. Namun, mutu butuh waktu, pemeliharaan, perubahan sikap semua pihak, dan investasi dalam bentuk pelatihan untuk semua staf. Banyak pemimpin pendidikan gagal dalam upaya implementasi mutu karena

mereka tak memiliki komitmen yang menjadi syarat keberhasilan. Banyak juga profesional pendidikan yang berharap mutu itu seperti restoran *fast-food* dalam memecahkan masalah pendidikan saat ini yang amat kompleks.

Di sisi lain tidak dipungkiri adanya hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan ketrampilan mengajar dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja guru selalu diharapkan oleh setiap guru, murid, dan orang tua murid. Mutu pendidikan hanya bisa tercapai apabila masing-masing anggota organisasi baik dari tingkat atas sampai tingkat yang paling bawah sekalipun mempunyai profesionalisme kerja yang baik pula. Sikap profesional diperlukan agar pelaksanaan tugas dapat berdayaguna dan berhasil guna.

*New Worl Dictionary* mendefinisikan pemimpin sebagai "seseorang atau sesuatu yang memimpin; kepala yang mengarahkan; memerintahkan atau membimbing, yang dimulai dari sebuah kelompok atau kegiatan" (Arcaro, 2007: 16), sedangkan pemimpin yang bermutu didefinisikan sebagai orang yang mengukur keberhasilannya dengan keberhasilan individu-individu di dalam organisasi.

Pemimpin adalah seorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk apa yang diinginkannya. Kemampuan mempengaruhi orang lain tidak hanya terbatas dalam lingkup anggota organisasi, tetapi juga pribadi-pribadi itu sendiri lepas dari lingkup organisasi (Purwanto, 2008: 64). Pendapat ini sejalan dengan Sutrisna (dalam Mulyasa, 2006: 107) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Kedua definisi kepemimpinan tersebut, menunjukkan kesamaan pendapat yaitu: kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, kerjasama, mengarah pada hasil dan tujuan bersama dalam organisasi menciptakan iklim organisasi, sebab suasana organisasi memperlihatkan segenap sosial dari kelompok kerja itu, dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam usaha timbulnya kepuasan kerja guru. Pentingnya peran dan fungsi guru membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan ketrampilan mengajar yang optimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Wujud motivasi dan keterampilan guru dapat dilihat dari intensitas kehadiran dalam mengajar, prestasi yang diperoleh dan kreativitas dalam mengajar. Guru dapat merasakan kepuasan kerjanya, apabila seorang guru mempunyai kemampuan, kemauan dan usaha dalam kegiatan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar serta dapat menghindari hambatan-hambatan, serta terpenuhi akan kebutuhan guru tersebut.

Untuk mendorong anggota kelompok agar bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab, seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kelebihan, yaitu: (1) Kemampuan dan kelebihan dalam berpikir untuk mengendalikan organisasi atau kelompok kerja yang dipimpinnya; (2) kelebihan dalam kepribadian, khususnya berkaitan dengan semangat, keuletan, keberanian, kebijaksanaan dan berlaku adil, percaya diri, ramah tamah, stabil dalam emosi, jujur rendah hati, sederhana dan berdisiplin; (3)



kelebihan dalam pengetahuan terutama dalam merumuskan kebijaksanaan, memahami dan mengetahui perilaku dan kepuasan kerja guru atau bawahan yang dipimpinnya. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Teknik ini akan tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang dilakukan pada waktu mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya (Mantja, 2008: 6).

Tugas dan tanggung jawab guru SD yang cukup banyak dan berat tersebut, sebagaimana tertuang dalam SK Menpan, maupun SKB Mendikbud dan Ka. BAKN di atas sangat diperlukan suatu kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan guru SD secara umum tetap mengacu pada PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, secara khusus guru SD diharapkan (sesuai dengan petunjuk tugas sebagai seorang guru di SD), antara lain: hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai, menandatangani daftar hadir, meninggalkan kelas tepat waktu, melaksanakan tugas secara tertib dan teratur, membuat persiapan mengajar, memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa dan menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur serta tidak meninggalkan sekolah tanpa izin kepala sekolah dan sebagainya. Diharapkan pula guru SD dapat dan mampu mengembangkan ke arah yang lebih profesional, baik dalam kemampuan, ketrampilan, sikap dan kepribadian yang dapat dicontoh oleh siswa, orang tua siswa, dan masyarakat yang lebih luas.

Kenyataan di lapangan lain, menurut pengamatan penulis sering ditemui guru pada umumnya dan guru SD pada khususnya kurang mempunyai

motivasi yang tinggi dan kurangnya ketrampilan dalam menjalankan tugas, antara lain: guru sering datang terlambat ke sekolah, sering terlambat masuk kelas atau mengajar, tidak berpakaian sesuai dengan ketentuan, kadang-kadang tutur kata atau bicaranya tidak mencerminkan sebagai pendidik dan pemimpin, guru kurang dapat mengikuti perkembangan teknologi, dan sebagainya. Hal inilah yang melatarbelakangi penulisan tesis ini.

Berdasarkan pengamatan peneliti, sering terjadi kurang adanya motivasi anggota organisasi yang berkecimpung di dunia pendidikan cukup tinggi. Hal tersebut dari pengamatan sementara dikarenakan motivasi kerja yang rendah, dan sebagian menyatakan bahwa ada ketidaksesuaian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang seimbang.

Hal itulah yang menarik minat untuk mengadakan penelitian di lingkungan kerja penulis itu sendiri yaitu SD se Kecamatan Grogol dengan mengambil Judul "Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Ketrampilan Mengajar terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Apakah ada kontribusi yang positif persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan ketrampilan mengajar terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo?.

2. Apakah ada kontribusi yang positif persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah ada kontribusi yang positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah ada kontribusi yang positif ketrampilan mengajar terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan.

1. Menganalisis dan menguji kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan ketrampilan mengajar terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.
2. Menganalisis dan menguji kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.
3. Menganalisis dan menguji kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.
4. Menganalisis dan menguji kontribusi ketrampilan mengajar guru terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini mempunyai beberapa manfaat.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat menambah khasanah pustaka yang bermanfaat bagi dunia pendidikan dan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

##### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, dengan diketahuinya faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan SD Negeri se Kecamatan Grogol, maka dapat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan tentang kepersonaliaan, terutama yang dapat meningkatkan mutu pendidikan agar dapat tercapai tujuan sekolah. Hal ini juga dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam evaluasi terhadap kinerja sekolah dan karyawannya, terutama di SD se Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo sehingga akan mengarah pada persepsi guru tentang kepemimpinan yang ideal, motivasi kerja dan keterampilan kerja pada umumnya menjadi lebih baik.